Специальный выпуск Российской общественно-политической газеты

Народная правда

№ 10 (181) 2021 г.

Пролетарии всех стран – соединяйтесь!

Ленинград

ЗА 6-ЧАСОВОЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ! ИНИЦИАТИВА РАБОЧЕЙ ПАРТИИ РОССИИ, ФОНДА РАБОЧЕЙ АКАДЕМИИ, РОССИЙСКОГО КОМИТЕТА РАБОЧИХ

НАШ ВЫБОР

ВАЖНОЕ

Крупнейшим событием второго полугодия 2021 года является заседание Российского комитета рабочих – Семинара по рабочему движению Фонда Рабочей Академии и Федерации профсоюзов России в Нижнем Новгороде.

Эти семинары проводятся два раза в год, с начала 90-х годов, и никогда не было никаких исключений. Это очень важное мероприятие, я думаю, гораздо более важное, чем выборы, которые только что прошли в сентябре 2021 года, и любые другие буржуазные выборы. Потому что на этих выборах (мы с вами хорошо это знаем из теории и, прежде всего, из наличной практики) трудящимся опять предложили выбрать, кто из представителей господствующего буржуазного класса и их верных слуг будет представлять и подавлять нас в парламенте в ближайшие 5 лет.

Делегирование

На РКР приглашаются далеко не все. На РКР приглашаются и имеют право решающего голоса рабочие, делегированные своими товарищами, тоже рабочими, числом не менее пяти человек.

То есть вы делегат, если привезёте такой документ, как показано ниже, что рабочие (!) вашего предприятия вас как рабочего (!) делегируют на РКР. Тех, кто делегирован пятью рабочими промышленных предприятий, милости просим на заседания Российского комитета рабочих. Вы получите решающий голос.

А других голосов на РКР и нет.

Направление на заседание российского комитета рабочих

Сопредседателю
Российского комитета рабочих
В. В. Кальвиту

Мы, нижеподписавшиеся рабочие ____________________
____
(наименование предприятия, завода, организации)

направляем нашего товарища ____________________
____
(полные Фамилия Имя Отчество, специальность)

делегатом на заседание Российского комитета рабочих от нашего коллектива.

/____/ ________ 20__ года
(Дата)

Фамилия Имя Отчество	Специальность	Подпись

Вот если я приеду на заседание Российского комитета рабочих, а я консультант, я там голосовать не имею права. Почему? Потому что я не рабочий. Вот если было бы собрание профессоров, я бы голосовал. Но там не собрание профессоров, а собрание рабочих, Комитет рабочих.

Я консультант, но там есть консультанты и поможе меня, и поинтереснее. Но они голосовать не будут – ни один интеллигент там голосовать не будет. Это единственное место в стране, а я думаю – и в мире единственное место, где голосуют и решают только рабочие. Даже в Рабочей партии России голосуют не только рабочие. Большинство рабочих нужно, чтобы принимать решения, но иногда голос дают какому-то количеству нерабочих, меньшему количеству, чем рабочих. Хотя мне, например, голосование нерабочих кажется странным. А чего я буду голосовать? Если я не могу убедить двух рабочих, то я не интеллигент, а если могу, так зачем мне голосовать, они и проголосуют.

Надо понимать, что у нас разные функции. Интеллигент в партии – это человек, который отвечает за внесение идей научного социализма в рабочее движение, а партия – это соединение научного социализма с рабочим движением. Так кто тут главная сила? Рабочий класс, а не те, кто вносит идеи в сознание. Поэтому Комитет – рабочих!

Первое. Там должны присутствовать рабочие.

Второе. Не шальные рабочие, которые туда-сюда, перекати-поле шатаются, думают, куда бы примкнуть, а делегированные!

Посему я и хотел бы вас пригласить на заседание Российского комитета рабочих, но могу только посоветовать обеспечить своё делегирование и прибыть туда. А пригласить я могу тех, кто уже стал делегатом, то есть нашёл пять человек, которые его посылают. Надеюсь, что когда он приедет домой после заседания Российского комитета рабочих, то соберёт этих пятерых и расскажет, что было и как, своё впечатление, своё отношение и прочее. Или поштучно с каждым поговорит. Не так уж много нужно времени и сил, чтобы поговорить с каждым из пятерых.

Если вы делегированы, то вы полномочный представитель этих пяти человек. А это серьёзные люди, рабочие. У них не так, как у нас в интеллигентской среде: что ни человек, у него какая-то другая идея. Тут единая позиция, раз единые интересы. Поэтому пять человек – это для начала очень много. Эти пятеро знают, что происходит на предприятии, знают, что надо делать, и они могут сказать что-то толковое. А после того, как скажут толковое, сами должны будут принимать решения, а не кто-то за них будет принимать. Потому что тот, кто принимает решение, тот и выполняет. А если мы это разделим, то получится: один сюда, другие туда, и всё расползлось.

Конечно, то, что я рассказываю далее, подлежит проверке. Когда вы начнёте действовать, вы поводите пальчиком по соответствующим строчкам Трудового кодекса. Купите дешёвый Трудовой кодекс, только не покупайте с комментариями. Комментарии пишут люди, которые хотят получить деньги на этих комментариях. Если вы будете выполнять комментарии, вас не поймут: это же не закон, это «лапша», поэтому купите или скачайте Трудовой кодекс, он тоненький.

Только как читать? Всё важное подчёркиваете карандашиком или ручкой! Это ваш текст! Маркс говорил: «Книги – мои рабы». Вы там отметьте для вас важное, чтобы не забыть, а потом и другим покажете, и других научите. Конечно, у вас маленькая зарплата, но на Трудовой кодекс точно хватит, это около 150 рублей.

Наш выбор – коллективная борьба за интересы рабочих. Для того чтобы рабочие как класс постоянно улучшали своё положение. И до тех пор улучшали, пока они не станут властью и смогут улучшать положение и своё, и всех трудящихся.

О КАКОМ ВЫБОРЕ ИДЁТ РЕЧЬ?

Речь идёт о выборе общественного прогресса, а не регресса. А общественный прогресс требует, чтобы рабочий класс готовился к установлению своей власти.

Готов ли он сейчас к этому? Я думаю, что не готов! Не готов, потому что на большинстве предприятий не может сделать элементарного: провести собрания рабочих или конференции трудового коллектива о переговорах с администрацией; не может собрать голоса за начало переговоров. На заводах или нет профсоюзной организации, или «жёлтый» профсоюз захвачен администрацией.

Но рабочие составляют большинство на любом заводе. И это большинство, начав действовать, должно, независимо от идеологии, думать о том, чтобы коллективными действиями улучшить свою жизнь. Чего нужно добиваться для начала?

Самое важное сейчас – сократить рабочее время!

Тогда появится само время для мышления, а то ведь думать некогда: встал пораньше, ушёл на работу, поздно вечером вернулся, поздоровался с семьёй, поел и лёг спать, чтобы завтра снова начать этот безумный круг! У нормальных, образованных, умных людей совершенно нет времени, чтобы осознать свою пролетарскую, рабочую позицию.

Поэтому гвоздь вопроса – это борьба за сокращение рабочего времени до 6 часов. Не добьёмся, значит, время сожрут работа и водка. Значит, не сможем отстоять даже свои самые элементарные интересы: чтобы семья была сытой, обутой, одетой, чтобы жильё было, и так далее. И даже в законный отпуск будем выходить на работу: «У нас в компании не принято отдыхать больше недели».

Рабочая партия России давно выдвинула лозунг: «За 6-ти часовой рабочий день при пятидневной 30-часовой рабочей неделе». Он вошёл в решения Российского комитета рабочих, в Программу Рабочей партии России, в Программу Федерации профсоюзов России и в «Программу коллективных действий», принятую ФПР и РПР.

Необходимо добиваться повышения заработной платы!

Чтобы не надо было залезать в долги и в так называемую ипотеку, чтобы хватало зарплаты на нормальную еду, образование детей, семейный отдых, культурное развитие, поддержание здоровья. Это означает, что необходимо добиваться уровня заработной платы равной или большей, чем стоимость вашего товара – рабочей силы – суммы средств, необходимых для нормального благосостояния и развития рабочего и его семьи.

В настоящее время средняя заработная плата в 7-10 раз ниже этого уровня, расчёт которого производится самими рабочими по методике докеров ПКТ и публикуется в газете «Народная правда». И эта разница приводит к сокращению населения все 30 лет капитализма.

Необходимо добиваться улучшения условий труда!

Для начала, по крайней мере, необходимо добиться, чтобы эти условия труда соответствовали нормам буржуазной России.

Отчего растёт травматизм и смертность на производстве?

Оттого, что нарушаются даже нормы, установленные буржуазным государством. Нужно знать, какие нормы и правила охраны и условий труда установлены на рабочем месте, и строго держаться соблюдения этих законов.

Причём не нужно бросаться на баррикады! Наоборот: «Я человек законопослушный, работать при таких условиях, как у вас здесь, не буду. Хотите – нарушайте, вы же и будете отвечать». И ждите, пока не устранят нарушения.

Неисправная техника вас убьёт, других убьёт, и вы же будете виноваты – это известно. Вам скажут: «Так, вы не знали, что надо соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, молодой человек? Знали. Вы нарушили закон? Нарушили. А что бывает с нарушителями закона? В тюрьму».

Товарищ! Вступай в общественное объединение «Рабочая партия России»! Борись за интересы рабочего класса!

Ленинград
+7-951-662-05-38 Овчинников В. А.
+7-981-957-44-79 Дегтерев Д. Б.
+7-921-939-60-99 Попов М. В.
Москва
+7-916-567-34-83 Шишкарёв В. И.
Королёв, МО
+7-926-394-12-10 Федин А. А.
Электросталь, МО
+7-926-900-34-44 Горбушкин С. А.
Нижний Новгород
+7-831-281-38-74 Кудрявцев В. М.
+7-910-384-14-00 Золотов А. В.
Нижегородская область
+7-908-235-83-36 Кальвит В. В.
Алма-Ата
+7-701-719-29-71 Миргиястинов Ш. Д.
Алтайский край
+7-913-228-09-72 Лукьянов А. В.
Белгород
+7-919-436-05-46 Родионов А. Н.
Владивосток
+7-950-284-89-04 Воробьёв А. Ф.
Воронеж
+7-919-234-37-47 Витевский С. С.
+7-950-771-90-04 Шмыков А. Н.
Екатеринбург
+7-900-046-03-09 Чопа А. М.
Забайкальский край
+7-924-371-60-83 Бахаев В. А.
Ижевск
+7-982-837-27-00 Желнин Н. Р.
Иркутск
+7-908-667-86-39 Сердалиев Т. Б.
Кемерово
+7-923-509-00-57 Грибков В. И.
+7-953-060-16-95 Романов Е. В.
Краснодарский край и Республика Адыгея
+7-909-467-91-12 Романов Е. А.
Красноярск
+7-902-962-58-75 Стороженко М. С.
Курган
+7-922-576-36-80 Хвостанцев А. А.
+7-992-427-12-71 Свириденков А. В.

КАК ДОБИТЬСЯ СВОЕГО?

Исторически так сложилось, что некоторые нормы выбиты предыдущими поколениями рабочих у буржуазного государства и закреплены буржуазным законом.

1. Нужно научиться добиваться соблюдения выгодных нам законов

Вот к этому закону можно отнести и Трудовой кодекс РФ. Он расписывает наши права, но почему-то большинство рабочих, – а почему, это я вначале говорил, потому что у них в голове буржуазная идеология, – не читают Трудовой кодекс и не знают своих прав. Но если мы не знаем своих прав, как мы сможем добиться осуществления этих прав?

Необходимо внимательнейшим образом изучить Трудовой кодекс. За этот кодекс в 90-е годы была большая борьба до конца 2000 года. В числе проектов был проект Трудового кодекса Фонда Рабочей Академии. Его выдвигали сначала депутаты от КПРФ и РКРП, потом депутат Авалиани, потом товарищ Шеин, он и сейчас депутатом является. И этот проект собрал 189 голосов депутатов Государственной Думы. Больше, чем правительственный проект, больше, чем проект восьми, больше, чем проект Московской думы, больше, чем Яблочный.

2. Не надо погибать героем-одиночкой

Что показывают события нашего времени? Если вы в одиночку будете бороться с администрацией, кончится тем, что вас выгонят. Вы уйдёте на другое предприятие, и там будете бороться в одиночку, и оттуда выгонят, и так далее. Это называется дурная бесконечность. Потому что всем известно, что один в поле не воин. Правда, есть другая поговорка: «И один в поле воин». Но это про общую борьбу, когда человек не одинок, у него есть тыл, множество людей ведут общую борьбу. И тогда один человек много чего значит.

Так какой должна быть борьба? Индивидуальной или коллективной? Я думаю, вы понимаете, что если вы хотите сделать серьёзные вещи, то борьба должна быть коллективной. Отлично сказал В. В. Маяковский:

«Плохо человеку, когда он один.
Горе одному – один не воин!
Каждый дюжий ему господин.
И даже слабые, если двое»

А есть ли у нас права? Некоторые граждане утверждают, что у нас чуть ли не фашизм. Я думаю, они сильно преувеличивают.

Во-первых, никто нам не мешает изучать марксизм, никто нам не мешает изучать ленинизм. Мы в Красном университете преподаём уже 9 лет, и 6 октября начался 10 поток.

Во-вторых, вот недавно правили Конституцию. И что там говорится про государственную идеологию? Там написано: в России нет государственной идеологии. Если нет государственной идеологии, то я, например, считаю, что идеология у нас будет марксизм-ленинизм. Могу я так считать? Могу. Мне конституция мешает? Нет, не мешает. Кто-то может мне сейчас сказать: «Не печатаем вашу книгу, потому что вы пропагандируете не буржуазную идеологию»? Нет. У нас нет государственной идеологии! Я пропагандирую ту, которую придерживаюсь. Конституция даёт нам какие-то важные права? Да. А если вы не интересуетесь своими правами, вы не сможете их использовать.

3. Коллективные действия без и до забастовки

Коллективные действия – это любые действия организованных в профсоюз, партию, общества, советы трудящихся.

Переговоры, забастовки, стачки – это всё очевидные коллективные действия. Но бороться за свои интересы можно и нужно даже без забастовки, до забастовки и в обеспечение забастовки.

Вы же знаете, что можно работать по правилам, ремонтировать технику или ждать, когда её отремонтируют. Есть много приёмов, которые не являются забастовкой, но позволяют почти остановить производственный процесс.

Вот работа по правилам именуется «итальянской забастовкой», а это не забастовка. Ведь работать положено именно в соответствии с законами, в том числе с правилами охраны труда.

Например, нельзя работать на неисправной технике, неисправным инструментом, в неподходящих условиях. Найти полностью исправную технику невозможно. Докеры ЗАО ПКТ, например, спокойно проверяли перед сменой тросы на кранах. А там на 10 см длины не более одной разорванной проволоки. Поищите такие тросы…

Профсоюз авиадиспетчеров проводил спартакиады, бесконечные профсоюзные собрания, проводил голодовки, а тем, кому абсурдный суд запретил голодать, рекомендовал кушать торты. И медики регулярно запрещали диспетчерам выход на работу из-за давления за пределами нормы. И авиадиспетчеры, которым в нарушение Конституции запретили забастовки, без забастовок добились: зарплат от 60 до 200 тысяч рублей, дополнительного отпуска 39 дней, рабочей недели в 36 часов.

Собранный в боевой профсоюз коллектив всегда найдёт законный способ ущемить администрацию и заставит её пойти на уступки.

Работа по правилам – первый шаг любого коллектива в его действительной борьбе за свои интересы. Первая проверка, первый, совсем нетрудный, законный (не подкопаешься!) бой.

А как начинается организация трудящихся? Организация начинается вокруг идеи. Например, идея составить, а потом довести до заключения проект прогрессивного коллективного договора – локальный нормативный акта, который будет содержать нормы, улучшающие положение рабочих, всех трудящихся.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Если поинтересуетесь, то из Трудового кодекса вы узнаете, что основополагающим локальным нормативным актом предприятия служит коллективный договор. В нём не могут содержаться нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с установленными законом, а вот улучшающие – могут, именно из таких норм коллективный договор и состоит.

Коллективный договор – центральная тема Российского комитета рабочих или Семинара по рабочему движению Федерации профсоюзов России и Фонда Рабочей Академии. А ФПР – это самая передовая профсоюзная федерация. Почитайте её программу, и вы узнаете, что ФПР выступает за то, чего бы нам всем очень хотелось получить. А авиадиспетчеры, закопёрщики этой Федерации, всё это уже получили. Потому что без всякого шума и треска организовывают борьбу и добиваются того, что надо. И именно в условиях буржуазной России, сейчас, не дожидаясь у моря погоды.

Некоторые говорят: «Вот если бы у нас была Советская власть, мы бы добились повышения зарплаты»

Нет! Вы добейтесь повышения зарплаты сейчас, при власти буржуазии, и только тогда у вас будет Советская власть.

Никогда не будет Советской власти, если мы даже не можем использовать выгодные нам буржуазные законы. Коллективный договор – это и есть тот выгодный закон, завоёванный рабочим классом и закреплённый в буржуазном Трудовом кодексе. Что сказал о коллективе Маяковский?

«А если в партию сгрудились малые –
сдайся, враг, замри и ляг!
Партия – рука миллионопалая,
сжатая в один громящий кулак!»

Я сейчас вас в партию не призываю. До призыва в партию ещё нужно дорасти. Поучитесь в Красном университете или поучаствуйте в какой-то коллективной борьбе, чтобы не просто жаловаться, что вас притесняют.

Хватит ныть! Нельзя, чтобы рабочий класс, трудящиеся превращались в нытиков при том, что они составляют абсолютное большинство населения. «Вот это у нас отняли, это отобрали». А зачем отдавали?

У вас есть право на составление и заключение Коллективных договоров. И это очень интересный и важный элемент правовой системы нынешнего государства. Этот элемент сам бы не залетел в буржуазное право, если бы не борьба рабочих. Нормы, которые закреплены в Трудовом кодексе, – это результат борьбы классов. Борьбы, в которой участвовал авангард рабочего класса России. И этот авангард добился того, что у нас есть право на заключение коллективного договора. У всех, у каждого на предприятии может (а я добавлю – должен!) быть заключён коллективный договор.

Только не «коллективный трудовой договор», как пишут некоторые товарищи, мне уже надоело поправлять. Вы почитайте: не бывает коллективного трудового договора, а трудовой договор бывает.

Когда работник только пришёл на предприятие, он никто. Если он будет кочевряжиться, его не возьмут. Поэтому с ним, пока он никто, подписывают трудовой договор, который ему не выгоден. А потом попробуйте его изменить! Вам будут всё время отвечать: «В соответствии с трудовым договором…»

Коллективный договор заключают не те, кто только что пришёл.



Коллективный договор заключает уже устоявшийся, сплочённый коллектив.

С кем? С администрацией. Сейчас пишется: с работодателем в лице генерального директора.

Товарищ! Вступай в общественное объединение «Рабочая партия России»! Борись за интересы рабочего класса!

Лодейное Поле
+7-952-274-40-46 Лещук В. Е.
Нижний Тагил
+7-922-116-75-63 Капустин Н. В.
Новочеркасск
+7-908-189-39-86 Попов Е. С.
Новосибирск
+7-951-383-27-68 Чайка В. И
Омск
+7-950-339-65-92 Таболина Т. И.
+7-913-607-24-83 Тимошенко В. В.
Орёл
+7-920-285-39-12 Череватенко А. В.
Пермь
+7-912-983-99-23 Егорчев М. А.
Печора и Республика Коми
+7-912-550-77-58 Чурякова С. Н.
Псков
+7-911-355-30-93 Авакимянц Е. В.
Ростов-на-Дону
+7-928-775-67-28 Коноплёв Р. В.
+7-900-120-45-78 Левин А. С.
+7-903-405-48-65 Гомелаури П. В.
Сахалин
+7-900-425-77-01 Алексеев А.В.
Самара
+7-987-152-03-82 Гордевнин М. В.
Ставрополь
+7-927-072-83-19 Чигарёв В. В.
Тюмень
+7-961-782-71-37 Гершаник Д. Н.
Улан-Удэ
+7-983-352-42-52 Крутилин П. В.
Челябинск
+7-951-475-29-25 Волков К. Ю.



БОРЬБА ЗА ПРОГРЕССИВНЫЙ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ПЕРВЫЙ ЭТАП: ПРОЕКТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ДОЛЖЕН БЫТЬ СОСТАВЛЕН

Вот вы начинаете составлять очень хороший проект коллективного договора. Некоторые уже много таких проектов составили и на этом успокоились. Всё хорошо, ну такую красивую картину нарисовали! Как будем жить хорошо, когда нас не будет. Почему так?

Потому что если вы не продвигаете написанный, составленный прогрессивный проект, то смысла в нём нет. Написать его может и должен один человек, максимум двое-трое. Образцы коллективных договоров, в том числе и прогрессивных, в том числе и действующих, свободно лежат на сайте Фонда Рабочей Академии. Их можно свободно взять и изменить под своё предприятие, свои нужды. А дальше нужно этот проект продвигать!

И что, с этим толстым документом идти к директору?

Нет, ни в коем случае. Нельзя подставляться под удар администрации. Пока вы не поддержаны коллективом – вы одиночка, а мы уже договорились, борьба должна быть коллективной.

Согласно этому самому Трудовому кодексу, если вам захотелось поговорить с администрацией по любому вопросу, то нужно пройти определенную процедуру: собрать 50% процентов голосов работников «ЗА» переговоры с работодателем хоть письменно, хоть на конференции трудового коллектива, хоть на собрании, если у вас небольшое предприятие. И если больше половины работников предприятия проголосовало (при этом 50% и более ЗА переговоры), то можно нести протокол конференции руководству и требовать начала этих переговоров.

Согласно буржуазному закону администрация обязана проводить переговоры. А на время коллективных переговоров она должна освободить представителей работников от работы с оплатой по-среднему на срок до трёх месяцев. Вот три месяца можете переговариваться. Переговорщикам будут платить деньги, и они будут отстаивать интересы коллектива и показывать, что администрация делает неправильно, где ущемляет права работников. А самое главное – будут выдвигать требования коллектива в защиту интересов этого коллектива.

Так что, печатать договор каждому или собирать собрание и на нём зачитывать?

Распечатать договор нужно для всех подразделений.

А для раздачи каждому надо сделать «выжимку» на один лист бумаги, крупным шрифтом, состоящую из 10 пунктов (не более) из проекта коллективного договора. Как в примере ниже. Самое нужное. Самое важное. То, что сразу проймёт человека, покажет, что вы тут не в бирюльки играетесь, а зовёте народ подняться на борьбу за большое дело.

Никто не станет рисковать за прибавку в 10 рублей. А вот доведение зарплаты до стоимости товара рабочая сила, регулярное повышение заработной платы на 10-15% выше индекса инфляции, сокращение рабочего дня на 1-2 часа – вот за это стоит побиться. Это серьёзная цель, которая вызывает серьёзный энтузиазм.

Такую листовку необходимо размножить и раздать всем, не подставляя себя и товарищей.

И что, теперь уже можно идти к директору?

Да, получив поддержку больше, чем половины коллектива, можно начинать коллективные переговоры. В этот момент вас, профком, узнают официально. Несомненно, что администрация и раньше что-то будет подозревать. К сожалению, в коллективах есть люди, даже рабочие, которые стоят на позициях собственника, или поддеты им на крючок. Чаще всего это выпивохи, которых специально не выгоняют, а они полностью подчинены начальству.

Можно прислать проект договора и выжимку в редакцию «Народной правды» на адрес np@mail-rpw.ru или zrd@mail-rpw.ru, и редакция напечатает её прямо в газете. И эту газету, как любую прессу, вы сможете свободно и законно занести на предприятие. Там будут и другие статьи, и главная для вас – ваша.





ЧТО ДАСТ НАМ ПРИНЯТИЕ ПРОЕКТА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ПОДГОТОВЛЕННОГО ПРОФСОЮЗОМ «ДВИЖЕНИЕ»

- Запрещение увольнения или перевода работника без согласия профсоюза
- Основной оплачиваемый отпуск – 35 календарных дней
- Дополнительный оплачиваемый отпуск – 20 дней
- Выплата компенсации при прохождении обязательного медосмотра в выходной день
- Повышение реального содержания заработной платы (компенсация инфляции плюс 20% роста сверх индексации ежегодно)
- Материальная помощь работникам с детьми, оплата путёвок в детские оздоровительные лагеря во время школьных каникул
- Для иногородних работников компенсация аренды жилья до 20 тыс.руб.
- Обеспечение спецодеждой
- Сокращение нормальной продолжительности рабочей недели до 36 часов
- Доплата в сверхурочное время 500% часовой ставки, 300% в выходные и праздничные дни
- Защита от неправомерных штрафов и взысканий на работников предприятия

Борьба за прогрессивный коллективный договор требует объединения работников.

Все действия будут проходить в рамках ТК РФ.

Отстоять улучшение условий труда и гарантии занятости можно только коллективными действиями!

Полный текст проекта коллективного договора: https://yadi.sk/i/Lj9Y7Puno79a1A





Контакты:
Тел., Viber, WhatsApp +7-919-935-84-88 Максим Заварин
Группа в ВК, список участников скрыт
https://vk.com/tradeunionmovement

БЛАНК ПРОФКОМА

Генеральному директору ______________
(название предприятия)

____

Уважаемый __________________________________!
(Фамилия Имя Отчество)

Настоящим Профком ____
(название предприятия)

уведомляет Вас о предложении с «____» _________ 20___ года начать коллективные переговоры по заключению Коллективного договора между Работодателем — ____
(название предприятия)

и Работниками Организации на 20____ – 20____ годы в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 36).

Прошу Вас рассмотреть подготовленные Профкомом прилагаемые: проект Коллективного договора между Работодателем ________________ _______________________________________ и Работниками Организации
(название предприятия)

Организации на 20____ – 20____ годы и Протокола «О создании Комиссии для ведения переговоров по заключению Коллективного договора в Организации» и в семидневный срок дать ответ на настоящее уведомление.

Приложения:

1. Проект Коллективного договора между Работодателем — ___________ ____ и Работниками
(название предприятия)

Организации на 20____ – 20____ годы – на ___ л. в 1 экз.;

2. Проект Протокола «О создании Комиссии для ведения переговоров по заключению Коллективного договора в Организации» — на 1 л. в 1 экз.

Председатель Профкома _________________ «_____» _______ 20__ года
(Фамилия И. О., подпись)

ВТОРОЙ ЭТАП: ПЕРЕГОВОРЫ ПО КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

В соответствии с законодательством (ст. 37 Трудового кодекса РФ) сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющихся участниками данных переговоров. Одним словом, регламент ведения коллективных переговоров определяется сторонами согласованно, что должно быть зафиксировано протокольно.

Администрация выдвинет своих представителей на переговоры. Им будет строго-настрого указано: не сдавайте, не соглашаетесь и так далее, а то вас уволим. Вы хотите это переломить? Тогда трудовой коллектив тоже должен дать строгий наказ своим представителям на переговорах: не сдавайтесь, добивайтесь, требуйте и так далее. Иначе отзовём вас и выдвинем других, более стойких товарищей. Которые не побоятся спорить с большими начальниками. Ваши представители всегда должны помнить, что за их спинами весь коллектив. На них лежит большая ответственность, но и поддержка у них очень серьезная. Поэтому всю остальную часть рабочего времени (свободную от заседаний) вы, как представитель на переговорах, освобождённый от работы, будете ходить по бригадам, по цехам и объяснять, доказывать и рассказывать, как идут переговоры. Получать наказы.

Вы посол коллектива. Вас послали не только для того, чтобы переговариваться и пререкаться. Нет. Там люди сидят прожжённые!

И давить на вас будут изо всех сил. А ваша задача – выстоять и выдержать весь установленный законом срок на проведение переговоров. Это крайне важно!

Поскольку право на переговоры есть, установлено в законе, его завоёвывать не надо, то надо им пользоваться! Не будете пользоваться, значит, считайте, что его у вас нет. Если право вами не применяется, вам любой работодатель скажет: «А вы со мной и не хотели разговаривать. Хотели бы, то провели бы процедуру и вышли на переговоры. А я, как законопослушный руководитель, провёл бы с вами эти переговоры и освободил бы ваших посланцев от работы с оплатой по-среднему, как требует закон».

Но на самом деле они ох, как не хотят этого делать! Платить три месяца зарплату «просто так»! Но самые умные, когда начинают понимать, чем может обернуться, как раз охотно идут на переговоры и освобождают представителей коллектива с сохранением зарплаты. Потому как лучше освободить несколько переговорщиков от работы и платить им средний заработок, чем спровоцировать забастовку и сразу повысить зарплату всем.

ПРОТОКОЛ
о создании Комиссии для ведения переговоров по заключению Коллективного договора в Организации

___________________________ «__» _______ 20__ года

__________________________________ (далее – Организация), представленная генеральным директором ______________________________, и представитель работников Организации – Профсоюзный комитет ____________________________ в лице председателя _________________ настоящим подтверждают совместное решение провести коллективные переговоры о заключении Коллективного договора в Организации на 20___ – 20___ годы. Стороны договорились о нижеследующем.

1. Сформировать Комиссию для переговоров по заключению Коллективного договора в Организации на 20__ – 20__.годы (далее – Комиссию) в следующем составе:

от работодателя:

______________________ – генеральный директор _________________;
(Фамилия И.О.) (Должность) (Предприятие)

______________________ – начальник отдела кадров _______________;
(Фамилия И.О.) (Должность) (Предприятие)

______________________ – ___________________ _________________.
(Фамилия И.О.) (Должность) (Предприятие)

от работников:

______________________ – председатель профкома _________________;
(Фамилия И.О.) (Должность) (Предприятие)

______________________ – токарь _________________;
(Фамилия И.О.) (Должность) (Предприятие)

______________________ – ___________________ _________________.
(Фамилия И.О.) (Должность) (Предприятие)

2. Организация освобождает не освобождённых от основной работы членов Комиссии на период деятельности комиссии с сохранением заработка.

3. Деятельность Комиссии производится в период с «_____» __________ 20__года по «____» ________ 20__ года. Заседания Комиссии проходят не реже чем *еженедельно по вторникам и четвергам с 10-00 до 12-00 часов и с 13-00 до 16-00*, а также в другие периоды вышеуказанного срока по мере необходимости, определяемой согласованным решением сторон, в помещении комнаты для переговоров здания управления Организации.

4. Стороны вправе привлекать к участию в заседаниях Комиссии консультантов в одностороннем порядке или по согласованию сторон. Участие в заседаниях Комиссии консультантов, приглашённых по согласованию сторон, обеспечивает сторона работодателя.

5. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нём присутствуют хотя бы по одному члену комиссии от каждой стороны. Ходом переговоров поочередно руководят представители сторон ___________________ и ___________. По результатам каждого заседания составляется протокол. В протоколах фиксируются достигнутые договорённости. По окончании переговоров составляются Итоговый протокол и Протокол разногласий. Подписывают протоколы ________________ и ______________ или, по их письменным поручениям, другие представители соответствующих сторон в Комиссии.

Настоящий Протокол составлен в 2 экземплярах.

Генеральный директор
____
(Организация)
____
(Подпись)

Председатель профкома
____
(Организация)
____
(Подпись)

ПРОТОКОЛ № 1
заседания Комиссии для ведения переговоров по заключению
Коллективного договора в _____________________________________
(Организация)

«__» ________ 20__ года
Санкт-Петербург

Присутствовали члены Комиссии:

От работодателя — ______________, _______________, _______________.
(Фамилия И. О.) (Фамилия И. О.) (Фамилия И. О.)

От работников — ______________, _______________, _______________.
(Фамилия И. О.) (Фамилия И. О.) (Фамилия И. О.)

Представители сторон обменялись разработанными проектами коллективных договоров, дали к ним необходимые пояснения, взаимно ответили на вопросы.

Решили:

1. На следующем заседании Комиссии приступить к согласованию первого раздела проекта Коллективного договора.

2. Очередное заседание комиссии провести «__» ________ 20__ г. в 10-00.

Приложение:

1. Проект Коллективного договора, подготовленный Профсоюзным комитетом ____________________________ — на ___ л. в 1 экз.
(Организация)

Протокол составлен в 2 экз.

От стороны работодателя
____
(Фамилия И. О.)
____
(Подпись)

От стороны работников
____
(Фамилия И. О.)
____
(Подпись)

ТРЕТИЙ ЭТАП: СПОР

Вот вы говорили, говорили, и срок переговоров истёк – закончились три месяца! Договориться с другой стороной у вас не получилось. Но так и планировалось! Главное – вы соблюли требования закона, прошли процедуру переговоров, составили и подписали протокол разногласий. Если другая сторона откажется подписывать протокол – ничего страшного! Пусть не подписывают. Вы подписали, этого достаточно. А что дальше? А дальше – коллективный трудовой спор.

Началом коллективного трудового спора работодателя с работниками в юридическом смысле считается момент составления Протокола разногласий по результатам коллективных переговоров, или момент получения работниками негативного ответа работодателя на выдвинутые работниками требования, или истечение срока ответа работодателя на требования работников. Каждый из данных трёх моментов является юридически равнозначным (ст. 2 ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», ст. 398 Трудового кодекса РФ).

Коллективный трудовой спор

Спор появляется тогда, когда не договорились. И первый шаг к забастовке сделала администрация: она с вами не договорилась. Подписанием протокола разногласий вы начинаете процедуру коллективного трудового спора.

ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ

Мы, сторона работников, в лице: ___________________________
____
____
(Фамилия И. О. Представителей работников)

и представитель (ли) работодателя: ___________________________
____
____

Составили настоящий протокол в том, что позиции сторон разнятся:

Позиция работников	Позиция работодателя

Что удостоверяется подписями сторон:

Представители работников	**Представители работодателя**
___________/____________/ подпись, расшифровка подписи	___________/____________/ подпись, расшифровка подписи
___________/____________/ подпись, расшифровка подписи	___________/____________/ подпись, расшифровка подписи
___________/____________/ подпись, расшифровка подписи	___________/____________/ подпись, расшифровка подписи

Дата: «___» __________ ______ года

Во избежание всякого рода махинаций со стороны работодателя с юридическим оформлением разногласий с работниками целесообразно вынести проект Протокола разногласий на рассмотрение конференции работников с тем, чтобы авторитетный представительный орган работников мог принять по нему соответствующее решение вплоть до выдвижения необходимых требований к работодателю.

Выдвижение работниками требований по результатам коллективных переговоров придаёт проявлению разногласий работодателя с работниками публичный характер. Ведь если бы разногласий в действительности не было, то ответ работодателя на требования работников был бы положительным, и спора не возникло бы. Выдвижение работниками требований освобождает недобросовестных работодателей от иллюзии, что можно якобы уклониться от необходимости конструктивного урегулирования коллективного трудового спора с работниками, прибегнув к обманным действиям.

Начало коллективного трудового спора таково: есть предмет спора, а предмет, допустим, такой – заключить коллективный договор в редакции работников.

На начало спора вас должны заново уполномочить ваши товарищи. В форме конференции, в форме подписных листов – не важно. Важно, чтобы у вас было основание – сила коллектива за вашей спиной.

Примирительная комиссия

Коллективный трудовой спор сначала идёт в форме примирительной комиссии.

Профсоюз принимает решение о формировании примирительной комиссии по рассмотрению трудового спора, утверждает проект Протокола о формировании Примирительной комиссии и направляет его работодателю. Примирительная комиссия проходит в течение недели. Но если вы договоритесь, можете хоть полгода, год, полтора года переговариваться. Администрацию это устраивает. А вас – нет! Затягивание процесса не в интересах трудового коллектива. В итоге вы не договоритесь о требованиях, что наиболее вероятно. Администрации пока нечего бояться. Её потери минимальны. Все работают, вам – по-среднему. Администрация не пойдёт на уступки, пока вы не прижмёте её всерьёз, а вы пока не прижали.

БЛАНК ПРОФКОМА
АНКЕТА

Уважаемый ________________________!

Согласны ли вы, чтобы профсоюзный комитет ____________________ начал процедуру коллективно трудового спора «О заключении Коллективного договора ______________________ на 20___ – 20___ года в редакции работников» в соответствии со статьёй 3 Федерального закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и статьёй 399 Трудового кодекса Российской Федерации.

Просим вас отметить ваше решение обведя ваш ответ и зачеркнув остальные.

ЗА ПРОТИВ ВОЗДЕРЖАЛСЯ

Отказ работодателя от выполнения требований трудового коллектива необходимо зафиксировать в АКТе об отказе с указанием времени, сути отказа и подписями членов профкома. Далее нужно направить этот акт письмом в Службу урегулирования коллективных трудовых споров за подписью председателя профкома.

ПРОТОКОЛ о создании Примирительной комиссии

__________________ «__» ________ 20__ года

Настоящим ______________________________ в лице генерального директора ______________ и Профсоюзный комитет ________________________ в лице председателя __________ подтверждают свое решение о создании Примирительной комиссии для рассмотрения коллективного трудового спора.

1. Сформировать Примирительную комиссию в следующем составе:
   1.1. от администрации ЗАО ______________________________
   ______________ генеральный директор ______________
   ______________ начальник отдела кадров ______________
   ______________ ______________ ______________
   1.2. от работников ЗАО ______________________________
   ______________ председатель Профкома ______________
   ______________ фрезеровщик ______________
   ______________ ______________ ______________
2. Утвердить Регламент работы Примирительной комиссии (приложение 1).
3. Передать на рассмотрение Примирительной комиссии Требования работников к работодателю (письмо за № __ от «__» _______.20__) (приложение 2).
4. Установить, что заседания Примирительной комиссии проходят в комнате для переговоров здания управления ______________________.

Настоящий Протокол составлен в двух экземплярах.

Приложения:
1. Регламент работы Примирительной комиссии — на 1 л.
2. Требования работников к работодателю (письмо за № _от _.__.20__) – на 1 л.

От работодателя:
генеральный директор ____________________- ______________
От работников:
председатель Профкома ____________________ ______________

Посредник

Что дальше – спросите вы. Если примирительная комиссия прошла, то вы можете потребовать перехода к следующей стадии.

Следующая стадия – приглашение посредника.

Обращаю внимание, что оформление бумагами такое же, только вместо примирительной комиссии – посредник. Формы документов не меняются.

Посредник от администрации – как вы думаете, если администрация предлагает кого-то посредником, стоит это поддержать? Ведь очевидно, что администрация предложит посредником того, кто будет поддерживать администрацию? Просто это не должен быть член коллектива, и только. Вывод соответствующий – не поддерживать предлагаемую кандидатуру.

Посредник от трудового коллектива тоже должен быть не из числа работников. Меня, например, несколько раз просили быть представителем, докеры, в том числе дальневосточные: «Михаил Васильевич, можете ли вы быть представителем докеров?» Я им говорю: «Да, я могу быть представителем докеров. Это же не докером быть, а представителем докеров, и поднимать ничего не надо. Только почему вы думаете, что другая сторона согласится? Впрочем, если она не согласится, значит, не прошёл». А потом куда-то пропали эти товарищи, которые звонили. Я звоню им сам: «А что вы всё молчите?» А они отвечают, что мою кандидатуру представили, руководство на нее не согласилось, но зарплату им повысили. «А, ну хорошо», – говорю. То есть на вашу кандидатуру посредника администрация также не согласится, скорее всего.

Третий представитель – государство. Государственным представителем является работник службы по разрешению коллективных трудовых споров.

Государство, представитель работодателя и представитель работников – вы понимаете, что на этих переговорах работники оказываются в меньшинстве? Потому что это треугольник, в котором два угла тупые. Но никто не обязывает вас соглашаться на те кандидатуры, которые предлагают.

Если не договорились, то пишете протокол простым текстом в свободной форме, но с подписями и датой, о том, что мы беседовали, говорили, но не договорились. И тогда следующая стадия – арбитраж.

Арбитраж

Если вышеуказанного протокола нет, нельзя переходить к следующему этапу! Если протокол оформлен, то следующим этапом будет уже не приглашение посредника, а трудовой арбитраж. Трудовой арбитраж проходит практически по тому же сценарию, что и предыдущая стадия с посредниками. Если стороны до начала работы арбитража (!) подписали соглашение, что они обязуются выполнять решение арбитража, не зная какое будет решение, то арбитраж состоится.

Вы же не дети, вы знаете, что вас обманут, неужели вы будете подписывать такое соглашение? Конечно же, нет! Вы не настолько наивны, чтобы думать, что работодатель не позаботится о своих интересах. Если бы не заботились, не были бы капиталистами. В этом-то всё и дело, что они заботятся о своих интересах, и правильно делают. Классовые интересы сугубо эгоистичны. Это когда человек – эгоист, то дело плохо, а класс обязан быть эгоистом.

И рабочий класс должен отстаивать только свои интересы, учась этому у буржуев. Поэтому вы не подписываете, они не подписывают, и этот этап, то есть трудовой арбитраж, оказывается пройден.

И опять не забываем оформлять и подписывать протоколы, письма генеральному директору, проекты приказов! Последним документом является решение НЕ формировать трудовой арбитраж, которое подписывают обе стороны. Как обычно, если генеральный директор не подписывает, составляете акт об отказе.

И наконец наступает этап забастовки!

НЕ НАДО НАДЕЯТЬСЯ НА СКОРЫЙ УСПЕХ

Куда мы спешим? Буржуазия никуда не спешит. Она нас угнетает и угнетает, эксплуатирует и эксплуатирует. А мы должны бороться и бороться. В чём наш выбор состоит? В борьбе! Но если вся жизнь – борьба, а вы не будете бороться, то ничего и не получите! Всё отберут, всё, что есть.

Ведь в чём состоит инфляция? Кто-то говорит – в повышении цен на все товары. Чепуха! Не на все товары, а на все товары, кроме товара рабочая сила! Вы словно привязаны ко дну колодца, а воду всё больше и больше наливают, и она вас уже заливает с головой, а вы всё привязаны и привязаны.

А вы запишите в проект коллективного договора, что требуете повысить зарплату на 10% сверх инфляции. Тогда вам плевать, какая инфляция, хоть сто процентов! Если 100%, индексация будет 110%, если 200% – 210%, если 10% – 20% будет, вам-то какая разница? Сделайте это с товаром рабочая сила! Вашим главным, вашим единственным товаром, который вы продаёте. У вас больше ничего и нет, только рабочие руки. Сделайте то же, что капиталисты делают со всеми остальными товарами. Рабочая сила при капитализме – товар. Она как будто отделилась от вас, вы вроде как капиталисту не нужны, нужны только ваши руки, чтобы вас эксплуатировать. Так не надо задешево отдавать! Вы на этом торговом языке и разговаривайте с буржуазией. Что вот инфляция, вот индекс инфляции, и вот такая должна быть индексация.

Что такое индексация? Это повышение зарплаты ровно на уровень инфляции. Это лучше, чем вовсе не повышать, но это не делает вас богаче. Вы всё равно теряете деньги. Ведь инфляция растёт каждый день, а проиндексируют вам по закону раз в год, а накопленное за год повышение цен на товары вам «простят». А если вы повышаете на больший уровень, чем официальная инфляция, тогда вы получаете улучшение положения трудящихся: повышение доходов.

ЧЕТВЁРТЫЙ ЭТАП: ЗАБАСТОВКА

А дальше, раз уже все примирительные процедуры закончились, вы можете либо смириться, прекратить всё и разойтись, либо выйти на забастовку. Но чтобы принять решение о забастовке, надо снова собирать конференцию. Или то, что должно быть решено на конференции, решить в письменном виде и подписать большинством коллектива. Протокол конференции или протокол сбора подписей, пишется в свободной форме. Только озаглавьте его, поставьте дату и подписи.

Забастовочный комитет

Он избирается надолго и получает чрезвычайную власть. А именно: он может, уведомив за три дня администрацию, решать, в какой форме будет дальше проводиться забастовка. Один час приостановки работы или два, с утра или в обед, или в конце смены, и так далее. Это и есть главная задача забасткома – организация проведения забастовки. Никто в это дело вмешиваться не может – ни государство, ни работодатель (если вы всё сделали аккуратно и оформили правильно).

Одновременно с этим забастовочный комитет отвечает за порядок и сохранность имущества во время забастовки.

Для обеспечения порядка и сохранности имущества нужна дружина

Ну, представляете, украдут имущество работодателя, кто будет отвечать во время забастовки? Забастовщики. Или кто-то напьётся, что-то разобьёт. Кто будет отвечать? Нужно, чтобы привлекли к ответственности этого человека. Может, он и трудящийся, но не понимает, что во время забастовки надо на работу выходить трезвым как стёклышко. Дружинники ему объяснят.

С какого числа начинаем?

Не надо торопиться. Продумайте, загляните вперёд на месяц, не надо торопиться с этим, чтобы всё успеть подготовить.

Какова форма забастовки?

На собрании или конференции, где будут решаться вопросы организации забастовки по выдвинутым требованиям, необходимо определить:

1. Форму забастовки – частичное прекращение работы (к примеру, на час в смену, чтобы у вас появилось время спокойно обсудить, как дальше действовать) или полное прекращение работы. Рекомендуем частичное прекращение работы, чтобы сохранить получение зарплаты.

2. Характер забастовки – на определенный срок или бессрочную. Рекомендуем бессрочную, чтобы участников, по окончании забастовки не вышедших на работу, не наказали за прогул.

Забастком, исходя из развития переговоров сторон во время забастовки, вправе принять решение об изменении формы забастовки или о прекращении забастовки в связи с удовлетворением забастовочных требований.

Но правильнее принимать решение о приостановке забастовки или о переводе её в форму обычной работы. Таким образом, для новой забастовки вам не понадобится ничего, кроме решения забасткома и уведомления начальства за три дня до начала.

Спонтанные забастовки

Всё описанное относится к коллективным действиям, строго соответствующим действующему буржуазному законодательству. Подготовка забастовки и сама забастовка описаны в Трудовом Кодексе, право на неё декларировано в Конституции. В случае, если вы спонтанно начнёте забастовку, капиталисты могут прибегнуть к закону и уволить вас за незаконную забастовку. Но незаконной забастовку может объявить только суд. После решения суда её лучше прекратить.

Что делать? А делать надо то же самое, только законным порядком: собирать силы, искать поддержку товарищей, формулировать требования, коллективно бороться, в том числе и защищать свои рабочие места от штрейкбрехеров.

В борьбе классов решает только сила. Сила капиталиста – буржуазное государство, машина насилия на его службе. Сила рабочего класса – организованное большинство рабочих!

Какую силу сейчас демонстрируют рабочие Казахстана! Они спонтанно организуют забастовки, действуют солидарно с другими бастующими, твёрдо стоят на своих позициях, не боятся вооружённой силы правящей в Казахстане буржуазии. И это сила. Настоящая сила рабочего класса, которого, повторим, большинство. Но неорганизованное большинство бессильно, а организованное большинство рабочих Казахстана добивается побед.

Голодовки

Голодовка, пикет, письма начальству – всё это формы протеста. Из них только письма во все инстанции полезно и правильно применять. Теребя начальство, можно привлечь внимание к своим проблемам, широко распространить свои требования. Это полезно. Пикет рассчитан только на публикацию в СМИ, причём, скорее всего, в интернет-СМИ. А интернет-СМИ хорошо организуют волнения в интернете, но не помогают в борьбе рабочего класса. Голодовка – это действие отчаявшихся. Самоубийство, которое вызовет жалость. Но для буржуазии наши голодовки безразличны.

ПРОТОКОЛ
собрания работников бригады (цеха) ____________________
____

от «__» ____________20__ г.

Списочный состав: __ чел.
Присутствовали: __ чел.
Выборы председателя собрания и секретаря.
Постановили избрать: председателем собрания _________________, секретарем собрания ____________________.
Принято большинством голосов.
Повестка дня:
О необходимости объявления забастовки за заключение Коллективного договора.
СЛУШАЛИ: информацию члена Профкома , который рассказал, что администрация организации не соглашается на включение в Коллективный договор многих пунктов, предложенных работниками, в том числе, гарантирующих работникам __________________
____
____.
ВЫСТУПИЛИ: _______________, _________________, ________________.
После обсуждения принято следующее РЕШЕНИЕ:
Осудить позицию администрации ______________, отказывающейся включить в Коллективный договор пункты, касающиеся важнейших интересов работников, в том числе, содержащиеся в ранее действовавшем Коллективном договоре. Считать необходимым объявление забастовки. Предложить Профкому организовать проведение конференции работников для объявления в __________________ забастовки.
Голосовали: «За» – _____, «Против» – ______, «Воздержались» – __ .
Председатель собрания
____
(Инициалы, Фамилия, Подпись)
Секретарь собрания
____
(Инициалы, Фамилия, Подпись)

КОНФЕРЕНЦИЯ РАБОТНИКОВ ______________________________

«__» ________ 20__ года

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
«О ходе коллективного трудового спора»

Заслушав и обсудив доклад председателя профсоюза _____________________ о принятых профсоюзом мерах по урегулированию коллективного трудового спора, возникшего в результате несогласия администрации удовлетворить требование, выдвинутое от имени и по поручению работников профсоюзом к администрации и учитывая уклонение администрации от примирительных процедур, предусмотренных Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и Трудовым кодексом РФ, конференция ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Ввиду неурегулированного разногласия с администрацией, заключающегося в несогласии администрации заключить Коллективный договор в редакции работников, объявить в соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации с _ часов _ минут «__» ________ 20__ года бессрочную забастовку с предполагаемым участием в ней ____ человек.

2. Избрать Забастовочный комитет в следующем составе:

ИВАНОВ Иван Иванович	Председатель профкома
ПЕТРОВ Пётр Петрович	Слесарь
СИДОРОВ Сидор Сидорович	Фрезеровщик

Уполномочить Забастовочный комитет участвовать в примирительных процедурах, принимать зависящие от него меры, предусмотренные п. 2 ст. 16 Федерального закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», ст. ст. 411 и 412 Трудового кодекса РФ и необходимые другие в соответствии с законодательством.

3. Предложить администрации согласовать обеспечение следующего минимума работ (услуг), производимых в период забастовки:
а) охрана территории;
б) обеспечение тепло, водо и электроснабжения.

Подсчёт голосов, поданных за принятие настоящего Постановления, против его принятия и воздержавшихся от принятия решения, произведён путём тайного голосования.
Голосовали: «За» - ____, «Против» - ______, «Воздержались» __ .
Участвовали в голосовании ______, Избраны делегатами __ .

Председатель конференции
____
(Инициалы, Фамилия, Подпись)
Секретарь конференции
____
(Инициалы, Фамилия, Подпись)

НЕОЖИДАННЫЕ ПОДВОДНЫЕ КАМНИ

Есть такие организации, которые уже добились переговоров по коллективному договору. Саровская генерирующая компания, профсоюз «Защита труда» – они добились того, чтобы были проведены переговоры. На переговоры администрация освободила их от работы, но потом поняла, что не получается переговорить рабочих представителей, и прекратила переговоры. И тут пока на этом остановка.

Но останавливаться нельзя!

Что делать работникам, если вдруг переговоры по коллективному договору прекратились, а администрация отказывается принимать ваш договор? Тогда продолжает действовать коллективный договор в редакции администрации.

Какие существуют правовые возможности продолжения борьбы за улучшение положения работников? Надо начать «Коллективные переговоры по изменению и дополнению коллективного договора». Начинайте эту процедуру немедленно. Законом не установлены никакие сроки. Только вместо коллективного договора, в котором вы прямо все позиции расписали, теперь будет таблица.

Первая колонка: номер пункта, который нужно изменить;

Вторая колонка: старый текст этого пункта;

Третья колонка: предлагаемая правка, например, «Удалить пункт и заменить следующей редакцией…» или «После слова … вставить текст:…», или «слова … заменить словами…», и так далее;

Четвёртая колонка: итоговый текст. А какой итоговый текст? Ну, такой, как был в вашем проекте. Вам же не трудно будет сообразить, какие нужно сделать изменения в тексте действующего коллективного договора, чтобы получился ваш? У нас народ сейчас грамотный, обученный. Вы пишете «Проект изменений и дополнений коллективного договора» и с ясными глазами выдвигаете его снова на переговоры.

Но поскольку вы уже знаете, как бывает с переговорами, то параллельно надо затеять коллективный трудовой спор с требованием «Заключить коллективный трудовой договор в редакции работников». Право у вас такое есть. А если у вас вообще нет коллективного договора на предприятии, то других вариантов просто не остаётся.

В общем случае вы начинаете одновременно:

1. Переговоры по изменению и дополнению действующего коллективного договора и

2. Коллективно-трудовой спор с требованием «Принять коллективный договор в редакции работников».

И ведёте эти процедуры коллективного трудового спора, как написано в Трудовом кодексе, и как я вам рассказал. То есть вы ведёте сразу два процесса! И постепенно, всё больше и больше вовлекаете в эту работу коллектив. Потому что люди видят, что администрация везде и во всём им препятствует. Зарплату не повышает, рабочий день не сокращает, условия труда не улучшает, чтобы температуру понизили, влажность, запылённость и т.д. Как писал Ленин в работе «Великий почин»: «Коммунизм сводится к улучшению условий труда рабочих».

Хочу поздравить товарищей из Сарова с тем, что они сделали очень важную работу. Это начало, они на правильном пути, но путь надо пройти до результата.

ПРОЕКТ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Пункт действующего договора	Старая редакция	Правки	Итоговый текст
2.3.	Вопросы увольнения решаются на основании действующего законодательства	Весь пункт заменить на: Увольнение сотрудника, члена профсоюза возможно только по согласованию с профсоюзным комитетом.	Увольнение сотрудника, члена профсоюза возможно только по согласованию с профсоюзным комитетом.

К ЧЕМУ НАДО ПРИГОТОВИТЬСЯ?

Мы живём в условиях капитализма. Это наш выбор? Нет. Наш выбор – жить в условиях социализма. А можно ли прийти к социализму, если мы с вами не научимся добиваться, одерживать маленькие победы в некоторых маленьких вещах? Вы же не думаете, что сначала был декрет Советской власти о сокращении рабочего дня до 8 часов, а потом сокращение рабочего дня до 8 часов? Нет! Сначала рабочие в организованной борьбе добились сокращения рабочего дня до 8 часов, после этого произошло установление Советской власти, которая издала декрет, узаконивший 8-часовой рабочий день. Узаконила то, что было сделано рабочими явочным порядком.

Но это явочным, а я вам рассказываю, что делать строго по закону. Можете проверить, перепроверить, сличить все страницы Трудового кодекса и вряд ли найдёте, что я где-то перегнул в пользу рабочих и против буржуазии – не найдёте.

Между прочим, за проект Трудового кодекса, подготовленный Фондом Рабочей Академии, очень активно боролись докеры, боролись авиадиспетчеры, боролись члены профсоюза «Защита труда».

Вообще профсоюзы объединились тогда даже в специальную партию, временно существовавшую «Партию труда». Я даже в ней секретарём был, Шеин был председателем, Золотов был членом совета, а Казеннов выступал на съезде. И при этом мы состояли одновременно в общественном объединении «Рабочая партия России», как и сейчас. Потому что общественное объединение нам не запрещает входить в какие-то партии, если нужно вовремя что-то там продвинуть либо что-то поддержать.

То есть наш выбор какой?
Борьба!
Какая?
Коллективная!

Если борьба индивидуальная, это не наш выбор, это не к нам. Потому что через неделю или через месяц одиночка скажет: «Вот я начал бороться, как вы насоветовали, и меня выгнали». А я вам советовал, чтобы вы в одиночку не лезли. Не боритесь в одиночку! Представьте себе: там целая армия, а вы втроём вылезли и пошли по полю, и вас скосили из пулемёта. Неужели непонятно? Вы почитайте книжки про войну. Как надо готовиться к действиям, если вы понимаете, что это борьба, и у вас сильный противник.

Организовывайтесь! У вас большинство, вас на заводе, в стране – большинство. Правда, ещё не организованное большинство, а значит, несмотря на потенциальную силу, слабое.

Вот когда на заводах будет организованное большинство, тогда будут созданы забастовочные комитеты на многих заводах. Забастовочные комитеты направят своих представителей, и будут городские советы. А когда будут советы, вот тогда может встать вопрос о том, чтобы Советы стали властью. Если нет риса, рисовый плов не получится!

Поэтому, если мы не пройдём трудный пусть коллективных переговоров, создания и защиты коллективных договоров, отработки коллективных действий без забастовки, организацию забастовки, не организуем в ходе этой борьбы большинство на заводе, Советской власти нам не видать, да и простого улучшения своего положения тоже! Значит, надо систематически заниматься и учиться работать с буржуазными законами, использовать их и двигаться вперёд и вперёд. И если бы это было в первый раз! Россия великая страна, она уже один раз проходила через это, и нам остаётся просто повторить то, что сделали наши предшественники.

Что мы выберем? Жалкое существование тварей, которых давят, нажимают на них, а они пищат и всё время ноют? Не надо ныть, что это не дают, то не дают. Вы сами не берёте!

Не знаю, может, нехорошо, что я критикую вас, товарищи рабочие. Некоторых я знаю, среди вас есть люди, которые давно уже отряхнули этот прах собственной неумелости, робости, а может, и былой трусости. Мы вас вовсе не зовём на священный бой. Вы сначала добейтесь повышения зарплаты. Для этого надо коллективно действовать. Не будете действовать коллективно – не добьётесь ничего, а в одиночку будете действовать – выгонят и отнимут у вас всё.

Никаких одиночных выступлений!

Кто совершает одиночное выступление, он и себе вред приносит, и других запугивает: «А вот Иванов выступал, и его выгнали». Да, Иванова выгнали. А если 100 Ивановых? А 1000 Ивановых?.. Как ты их выгонишь?

Вы знаете, как забастовщики борются с штрейкбрехерами? По закону во всех буржуазных государствах считается, что нельзя препятствовать тем, кто идёт на работу. Они и не препятствуют. А они перед входом на предприятие по кругу бегают, забастовщики, и штрейкбрехерам никак не пройти. Но когда они вдруг столкнутся с кем-то, кто бегает, то им могут и ответить, потому что ты мешаешь бегать! Вы идёте на работу, а я бегаю, я спортсмен. Это не территория завода.

Надо читать и знать всякие приёмы, тем более в России. В России, если народ поднимется, он всё сделает. Нет таких задач, говорил товарищ Сталин, которых не могли бы решить большевики. Вот, товарищи неформальные большевики, решайте, пожалуйста, эти задачи по-большевистски!

А что значит по-большевистски? Наступательно. Планомерно.

Я говорил, что Российский комитет рабочих собирается не для того, чтобы выслушивать жалобы друг друга и слёзы лить. Разве это нужно? Нет.

Поэтому предупреждаю любопытствующих, которые собираются приехать на заседание Российского комитета рабочих просто из праздного интереса: никто никаких экскурсантов пускать туда не будет. Это комитет, это не собрание и не митинг, и пускают туда только делегатов.

Никаких саморазоблачений

Просто больно наблюдать, как рабочие, наши товарищи, начинают борьбу с саморазоблачения.

Ни в коем случае нельзя уподобляться дуракам, штурмующим крепость с голыми руками.

Никогда, ни при каких обстоятельствах в руки администрации не должны попадать списки активистов, членов забасткомов, членов партии, членов Советов трудовых коллективов. Даже члены профсоюза до той поры, пока в сам профсоюз не вступили и не начали в нём работать (самое первое и простое – начали поддерживать профсоюз материально) значительная часть, порядка половины и более, работников, не должны попадаться на зуб администрации. Да и после этого нет никакой законной обязанности предоставлять кому бы то ни было списки профсоюзов. Более того. Поскольку решает в споре сила, то силу нужно показывать уже в борьбе.

Что из того, что у вас большой профсоюз, а как началась борьба, так все стали штрейкбрехерами? Причём они даже не выйдут из профсоюза и будут взносы платить. Но в коллективных действиях участвовать не будут.

С другой стороны, пусть у вас будет небольшой профсоюз, но вы так заинтересуете и распропагандируете товарищей, что по вашему призыву встанет цех или завод. Тогда вовсе не будет важно, сколько вас числится в профсоюзе. Ваша сила будет явлена в борьбе.

Вывод простой: Никому никогда никаких списков.

Никому никогда никаких сведений о принадлежности к какой-то рабочей организации.

А взносы нужно уметь собирать без привлечения бухгалтерии работодателя. И учиться учитывать, работать с неплательщиками, выяснять возможные недостачи.

Да и то сказать, капиталист – враг рабочего. Выгода капиталиста проистекает от эксплуатации, то есть от присвоения неоплаченного труда рабочего. Общего интереса у капиталиста и рабочего нет. Так как же можно отдавать врагу списки?! Вести собственный кадровый и материальный учёт, учёт своих сил, в том числе и денежных средств, в бухгалтерии врага? Вот я бы посмотрел, как Сталин списки Красной Армии хранил бы у Гитлера.

А если мастер захочет в профсоюз?

Продолжая предыдущую главу, можно сказать следующее. Мастер, директор, юрист, бухгалтер… Эти люди не являются рабочими. Их интерес не тождественен интересу рабочего. Они зависят напрямую от хозяина – капиталиста. Он их может уволить в любой момент, если они не исполнят его приказ, законен он или нет. А если кто из них открыто встанет на позицию рабочего, то его мгновенно лишат иллюзий.

Вывод таков: в рабочих, боевых профсоюзах не может и не должно быть людей, зависимых от капиталиста.

Это не значит, что все эти люди станут врагами. Нет. Более того. Опыт ЗАО «Первый контейнерный терминал» показал, что ИТР очень охотно (правда, тайно и неявно) поддерживают докеров. Почему? Потому что, их интересы не тождественны интересам рабочих. Но, следуя понятию тождества, где тождество – это тождество различного, легко понять, что часть их интересов, а именно – коренные интересы всех трудящихся – у ИТР и рабочих едины. Они поддержат побеждающий рабочий класс, но опираться на них в начале борьбы не надо.

А когда рабочие станут властью, это конец борьбы?

Нет, надо ещё довести всё общество до полного коммунизма, до полного уничтожения классов. А не так, как при Хрущёве – дескать, всё, нам диктатура пролетариата не нужна, а где-то впереди полный коммунизм.

Не будет никогда никакого коммунизма, если вы потеряете власть рабочего класса. Пока ещё нет полного коммунизма, рабочий класс должен свою власть держать и сохранять, и это неизбежно. Более того, на сегодняшний день в мире уже более полутора миллиардов людей живёт в социалистических странах.

Это Китайская Народная Республика, которая находится в переходном периоде от капитализма к социализму.

Это Корейская Народно-Демократическая республика, не 1 400 000 000, как в Китае, а 25 миллионов. Но 25 миллионов – это немало. Очень высоко развитая и очень культурная страна рабочих. Я был там две недели и вспоминаю, как побывал при коммунизме или в Советском Союзе тридцатых годов, так интересно было.

Это Куба, где сейчас трудные времена. Раньше Советский Союз помогал и поддерживал, а сейчас всё время мешает могущественный сосед. Так что там не просто. Он мешает идеологически, он влияет на эту самую республику, там тяжело.

Это, между прочим, ещё и Вьетнам. Сколько во Вьетнаме человек? 100 миллионов. А что это за страна? Это страна, которая победила США. А США кого победили? Никого. Ну, вместе с Советским Союзом они победили фашистскую Германию, но главную роль, конечно, сыграл Советский Союз. А сами только мексиканцев победили у себя на границе, больше никого. И на острове Гренада 20 кубинских добровольцев.

А Вьетнам такую войну выдержал! Когда я учился в аспирантуре, мой коллега, тоже аспирант, Ширяев Михаил, был во Вьетнаме. Он воевал на установках, которые обеспечивали стрельбу зенитных ракет. Как ударят в эту тучу американских самолётов, так пять самолётов падает. Они там тучами летали, пока наши не приехали. Потом тучами уже летать перестали и пытались производить сплошную бомбардировку. Но ничего из этого не вышло.

ТОВАРИЩ ЧИТАТЕЛЬ

Газета издаётся на средства Фонда Рабочей Академии, Рабочей партии России и на пожертвования от передовых рабочих и интеллигентов.

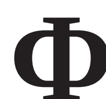
Чтобы специальный выпуск газеты продолжал выходить, высылайте свои статьи о борьбе за интересы трудящихся на адреса газеты:
zrd@mail-rpw.ru и **np@mail-rpw.ru**

Печать и распространение каждого номера обходится в 90-100 тыс. рублей.
Поддержите рабочую газету переводом на:
карту Сбербанка
№ 5469550034869302
Михаил Васильевич П.
Или кошелёк ФРА
на Яндекс.Деньги
№ 410011077398213
Отчёты о поступлениях публикуются на сайте Московского отделения ФРА.



ПРОГРАММА ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ ЗАДАЧИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДЕЙСТВИЙ

УТВЕРЖДЕНА II СЪЕЗДОМ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ МОСКВА, 15 МАЯ 2008 ГОДА



Федерация профсоюзов России (ФПР) ставит своей основной целью защиту гражданских, социально-трудовых, профессиональных, экономических и других законных прав и интересов работников.

Профсоюзные организации, входящие в ФПР, добиваются всеми доступными формами коллективных действий принятия и реализации коллективных договоров и соглашений, предусматривающих повышение уровня реального содержания зарплаты работников, улучшение условий их труда, сохранение занятости.

ФПР, имея свой прогрессивный проект Трудового кодекса, разработанный специалистами Фонда Рабочей Академии, поддерживает передовую законодательную инициативу в сфере трудового права и препятствует урезанию прав работников.

Опираясь на опыт борьбы за права и интересы трудящихся, ФПР выдвигает Программу действий, осуществление которой обеспечит развитие работников как главной производительной силы общества, а, следовательно, — прогресс всех сфер общественной жизни, процветание России.

Задачами коллективных действий работников, организуемых и поддерживаемых ФПР, являются:

В области трудовых отношений:

- установление цены рабочей силы (зарплаты) российских работников на уровне ее стоимости (для квалифицированных рабочих в среднем 45-250 тыс. руб. в месяц при ценах 2007 года);
- индексация зарплаты по мере роста цен и повышение уровня реального содержания заработной платы, стимулирующее рост производительности труда;
- установление минимальной оплаты труда на уровне не ниже 40% от уровня средней по народному хозяйству (в любом случае не ниже научно определенного прожиточного минимума);
- доведение доли зарплаты в издержках производства продукции до уровня развитых стран;
- установление доли постоянной части зарплаты (тариф и связанные с ним выплаты) на уровне не менее 80%;
- повышение оплаты сверхурочных работ, работы в выходные и праздничные дни, в ночное и вечернее время;
- установление гарантий оплаты труда в денежной форме;
- увеличение свободного времени работников путём сокращения продолжительности рабочего дня до 6 часов и введения 30-часовой рабочей недели без понижения заработка, а также за счет роста времени оплачиваемых отпусков;
- обеспечение реальных экономических гарантий полной занятости за счёт создания новых высокопроизводительных рабочих мест с благоприятными условиями труда, использование роста производительности труда не для увольнения работников, а для сокращения их рабочего и увеличения свободного времени, развитие системы профессиональной подготовки и переподготовки;
- ограничение практики заключения срочных трудовых договоров;
- согласование работодателем с профсоюзом решений, затрагивающих интересы работников;
- признание права работников на приостановку работы при невыплате зарплаты и нарушении правил охраны труда, аттестация рабочих мест по условиям труда;
- наделение каждого профсоюза правом на заключение коллективного договора в интересах своих членов, действие коллективного договора до заключения нового;
- заключение профессиональных тарифных соглашений;
- свободный доступ профсоюзов к информации, в том числе составляющей коммерческую тайну, касающейся экономического положения организаций, и право контроля профсоюзов за хозяйственной деятельностью организаций;
- осуществление права профсоюзов на ведение коллективных трудовых споров и забастовок, включая забастовки солидарности, политические и общенациональные экономические забастовки;
- принятие разработанного Фондом Рабочей Академии Трудового кодекса, воплощающего передовые отечественные и зарубежные достижения в развитии трудовых прав граждан;
- сокращение имущественного разрыва между богатыми и бедными;
- реализация активных мероприятий по охране труда;
- развитие системы независимых инспекторов труда, введение уголовно-правовых санкций за невыполнение судебных решений по вопросам трудовых отношений;
- равная зарплата за равный труд;
- согласование с профсоюзами дифференциации заработков;
- защита трудовых прав мигрантов и лиц без гражданства, в том числе путем приема их в единые с местными работниками профсоюзные организации;
- привлечение к уголовной ответственности работодателей в случае дискриминации при приеме на работу, незаконном увольнении;

В области национальной экономики, налогов и финансов:

- повышение реального содержания заработной платы, в том числе путем доведения номинальной заработной платы до стоимости рабочей силы, на основе снижения затрат труда, цен, тарифов на электроэнергию, железнодорожные перевозки, коммунальные услуги и т.п. в результате роста производительности труда за счет внедрения достижений научно-технического прогресса;
- обращение природной ренты в пользу всего населения страны;
- национализация крупнейших корпораций;
- введение прогрессивного подоходного налогообложения;
- увеличение налогов на сверхприбыль компаний-монополистов;
- ликвидация оффшорных зон;
- распределение налогов между федеральным центром и регионами по системе 50 на 50;
- налоговые льготы для наукоемких отраслей, стимулирование наукоемких отраслей и фундаментальных исследований;
- развитие системы государственных программ и заказов в городе и закупок на селе;
- увеличение пошлин на импортируемую продукцию, аналогичную той, которая производится отечественными производителями, невступление (выход) России в (из) ВТО;
- сохранение некоммерческого характера социальной сферы, восстановление и развитие социальных льгот и гарантий населению;
- отказ от политики выплаты внешних долгов и накопления золотовалютных резервов в ущерб социальным программам.

В области образования и здравоохранения:

- развитие всеобщего бесплатного образования, доступного качественного здравоохранения;
- установление зарплаты бюджетников не ниже средней по промышленности;
- сохранение всех федеральных и региональных надбавок;
- рост зарплаты специалистов при росте квалификации;
- сохранение льгот сельских бюджетников;
- предоставление права на пенсию по выслуге лет;
- федеральное финансирование всей системы образования и здравоохранения — от сельской школы и амбулатории до столичных учреждений образования и здравоохранения;
- включение в специальный трудовой стаж работы в любом учреждении образования, здравоохранения и воспитания, независимо от его ведомственной принадлежности;
- отказ от перекачивания средств фонда медицинского страхования через частные страховые компании.

В области пенсионного обеспечения:

- переход к солидарной пенсионной системе, добровольный характер накопительной пенсии;
- установление минимальной пенсии на уровне выше прожиточного минимума;
- усиление значения стажа при расчете пенсий;
- возврат в трудовой стаж отнятых государством работодателей лет (декретные, служба в армии, льготный стаж за работу на Севере и т.д.);
- снятие ограничительного коэффициента в отношении заработков при начислении пенсии, то есть учет реального вклада работников в развитие общества;
- индексация пенсий и пенсионных накоплений по мере роста цен на товары первой необходимости;
- установление бюджетных гарантий пенсионных накоплений и государственных гарантий отчисления средств работодателями на пенсионные счета граждан;
- ликвидация льготных пенсий депутатов и чиновников; установление единого для всех пенсионного закона.

В области жилищной политики:

- развитие жилищно-коммунального хозяйства в интересах населения;
- обеспечение финансовой прозрачности и подотчетности коммунальных монополий перед потребителями;
- сохранение и восстановление государственной (муниципальной) собственности на коммунальные монополии — предприятия, поставляющие электроэнергию, теплоэнергию, воду и газ;
- установка за бюджетные средства приборов учета в жилых домах в целях предотвращения перекладывания необоснованных затрат коммунальных предприятий на население;
- снижение платежей при некачественной поставке коммунальных услуг;
- государственное финансирование капитальных затрат в жилищно-коммунальное хозяйство, включая развитие жилищного строительства для малоимущих;
- свободный обмен жилья независимо от формы собственности на него;
- развитие государственных программ строительства жилья.

В области национальных отношений:

- осуществление подлинного равноправия людей независимо от национальности;
- борьба с проявлениями расизма, национализма и расовой дискриминации;
- утверждение в трудовых коллективах духа патриотизма и пролетарского интернационализма;
- развитие международных связей с профсоюзами и рабочим движением других стран мира.

В области прав женщин и молодежи:

- создание общественной атмосферы для установления подлинного равноправия между мужчинами и женщинами в распределении свободного времени, заработной плате и политическом представительстве;
- социальная поддержка семьи как ячейки общества, повышение детских пособий до прожиточного минимума;
- государственная программа обеспечения бесплатных, доступных услуг в области спорта и культуры.

В политической сфере:

- расширение прав трудящихся России;
- принятие закона об ответственности государства и его чиновников перед гражданами, в том числе за бездействие и волокиту;
- осуществление права отзыва депутатов на основе принципа выборов через трудовые коллективы, который делает отзыв осуществимым практически;
- формирование Совета Федерации путём выборов его членов гражданами соответствующего региона и расширение полномочий Федерального Собрания, особенно в сфере контроля за финансами государства;
- укрепление системы реального местного самоуправления (включая полную финансовую прозрачность бюджета перед гражданами, общественное обсуждение распределения бюджетов, возможность отзыва должностных лиц и депутатов населением);
- снижение барьера для прохождения политических партий в законодательные органы, вплоть до введения пропорциональной системы представительства политических партий;
- свободный доступ каждого человека к объективной и достоверной информации, использование трудящимися средств современной связи, государственная финансовая поддержка сельской прессы, доступность разных точек зрения на обсуждаемые общественно важные вопросы, свобода прессы;
- предоставление бесплатных помещений общественным организациям;
- сохранение светского характера государства и системы образования;
- соблюдение права на проведение митингов и демонстраций;
- содействие развитию общественных, в том числе профсоюзных, организаций.

Решая эти задачи, трудящиеся создадут условия для того, чтобы целью общественного производства стало обеспечение благосостояния и свободного всестороннего развития всех членов общества.

Товарищи! Программа будет выполнена активными общими действиями. Все, кому дороги интересы работников, — время действовать!

Эта программа раскрывает насущные и коренные интересы рабочего класса и всех трудящихся, она целиком вошла в программу Рабочей Партии России.

Осуществление программы – это задача каждого сознательного рабочего, каждого сознательного человека.

В Рабочей партии России объединяются люди, посвятившие себя исполнению этой программы.

РОССИЯ УЧИТСЯ И ОРГАНИЗУЕТСЯ

Очень интересная организация – Российский комитет рабочих. Это уже историческое мероприятие, потому что ведётся с начала 90-х годов – 30 лет.

Рабочий класс у нас организовывается постепенно. Кто не организовывается, тот собирается организовываться. И дело идёт.

Даже самые трудные дела, как, скажем, изучение Науки логики. Я сделал Краткий курс на канале YouTube Академии Смыслов Lobbyo, и там уже перевалило за 167 000 просмотров. Всё остальное, менее сложное, так не изучают, а эти видео смотрят и смотрят. Может быть, по четыре раза смотрят, я не исключаю этого, и получается большое количество просмотров. Так что Россия учится и готовится к борьбе.

А кто к борьбе не готовится? Мне не хочется плохие слова употреблять, поэтому скажу, что тот, кто ещё не созрел. Надо созревать. Потому что никто рабочему классу не поможет, кроме тех, кто встаёт на позиции рабочего класса. Такие люди, как Маркс, Энгельс, Ленин, и сейчас есть. Их вы можете найти в Рабочей партии России. Там есть представители всех специальностей, люди, которые стоят на позициях рабочего класса и готовы ему служить.

А кому они готовы служить? Тому классу, который борется за свои цели. А если он не борется…

Ну, как ему служить, если он боится? Заставить же нельзя! Кто может заставить? Мы же не можем руководить рабочим классом. А вот партию создать можем.

У нас есть Рабочая партия России как авангард рабочего класса. Авангард – это голова. Ясно, что если политика какая-нибудь безголовая, то она ни к чему хорошему не приведёт.

У рабочего класса голова есть – это Рабочая партия России. Очень хорошая спокойная партия, которая занимается обучением и от всех своих членов требует быть грамотными, серьёзными, дисциплинированными.

Есть партийная общероссийская газета «Народная правда», которая издаётся более 30 лет. Есть каналы на YouTube, многочисленные группы ВКонтакте. Есть сайты Фонда Рабочей Академии. Всё сделано для того, чтобы товарищи рабочие вернули себе власть и улучшили жизнь себе и всему народу России.

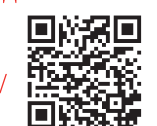
Ведь когда Россия станет социалистической, сразу все будут проситься в партию: как бы нам к вам попасть и как бы восстановить Советский Союз. Все говорят о том, что Советский Союз – это было здорово. И это действительно было здорово, я могу об этом говорить, потому что я учился, жил и воспитывался именно в Советском Союзе.

Причём про себя врать не буду, что плохо живу при капитализме. Нам, интеллигенции, при капитализме не так уж и плохо живётся, потому что основной удар нанесли прежде всего по рабочим.

Мы с вами знаем: то, чего не сделает рабочий класс – не сделает никто. Поэтому я вас приглашаю заняться организацией своей поездки на РКР, товарищи рабочие! Особенно тех, кто не меньше 10 лет проработал в крупной машинной индустрии. Чтобы в комитете принимали участие опытные рабоие, слово которых много весит.

В помощь обучению и организации

Канал YouTube Фонда Рабочей Академии https://www.youtube.com/c/fondrabakademii



НЕ ВАЖНОЕ

Перед выборами все думские и не думские буржуазные партии сходят с ума, стараясь привлечь голоса избирателей в свою пользу. Обещают манну небесную и выдвигают полные решительности лозунги на билбордах вдоль дорог. От того, сколько голосов наберёт каждая партия, зависит существование этих партий. Те, кто пройдёт в Думу, по голосам поделят влияние, которое непрерывно обращается в деньги. Да и государство официально платит каждой прошедшей в Думу партии денежку за каждый поданный за эту партию голос. Материальный интерес очевиден.

И даже те, кто не пройдёт, – у них поданные голоса определят возможность партии участвовать в борьбе на следующих выборах. По этим возможностям партии будут финансировать различные группы людей, включая иностранные государства. Эти «оппозиционные» партии – загашник на будущее.

Несмотря на то, что по новому закону количество голосов не влияет на признание выборов, – один президент проголосует, и выборы состоятся – малая явка олицетворит признак недовольства, который может вылиться в обострение борьбы между кланами, группировками, подразделениями правящего класса.

Но независимо от того, как распределят думские партии голоса в Думе, править Россией после выборов будет буржуазия. Ещё ни одно государство не поменяло свою классовую природу и не отдало власть другому классу только потому, что кто-то там как-то проголосовал.

Причём голосование, как правило, полностью обеспечивается господствующим классом. Было бы очень странно, если бы правящий класс не позаботился о сохранении своей власти. У буржуазии в руках все рычаги, определяющие общественное сознание. Это, в первую очередь, финансы – она может подкупать избирателя, выдав по 10 тысяч пенсионерам, например. У неё ведущие средства массовой информации, бумажные и эфирные. В её руках находятся необходимые и достаточные средства, чтобы выиграть на выборах. При этом отдельные партии не имеют значения: выигрывает не ЕР, КПРФ, СР, ЛДПР. Выигрывает класс буржуазии, поделённый по интересам на отдельные буржуазные партии.

Но есть и более общий, философский аспект этого дела. Общественное бытие определяет общественное сознание. И надо понимать, что раз общественное бытие определяет общественное сознание (а общественное бытие у нас буржуазное), то и большинство граждан имеет буржуазное общественное сознание. И не важно, кто они по своему положению в общественном производстве. Они могут быть рабочими, мелкими буржуа, интеллигентами разных мастей или чиновниками самых разных уровней, и так далее. Речь идёт не об индивидуальном сознании, речь идёт о сознании общественном! Что у конкретного человека в голове, вообще сложно определить, но мы знаем, что: то, что думает один человек – это совсем не то же самое, что думает большинство общества. Также мы знаем, что сущность человека – в общественных отношениях, человек, прежде всего, существо общественное. Поэтому даже без специальных усилий по обеспечению «правильных» выборов в буржуазном обществе люди, не занимающие твёрдо позицию рабочего класса, вольно или невольно будут своими голосами поддерживать буржуазию. Они будут выбирать лучшую из буржуазных партий и спорить до хрипоты: которая из них «партия жуликов и воров», а которая нет.

Буржуазии это всё не очень интересно. Она всегда победит на любых самых честных буржуазных выборах. А как будет называться партия, которую силами СМИ и рекламных агентств привели к власти одурманенные парламентским кретинизмом трудящиеся – не важно.

В то же время положение человека в общественном производстве вовсе не определяет однозначно его позицию в борьбе классов. Например, большинство общества при Марксе думало не так, как Маркс, и Маркс вообще не принадлежал к рабочему классу, но его идеология является идеологией пролетарской, идеологией рабочего класса. А Энгельс? У него вообще папаша был фабрикант. А Ленин? В 16 лет, когда его отец получил служилое дворянство за хорошую работу, Ленин стал дворянином, как сын дворянина. Ну и что? Какая идеология у Ленина? Я думаю, все знают, что она отнюдь не дворянская, не буржуазная, а пролетарская.

Значит, для одного человека основной тезис исторического материализма – общественное бытие определяет общественное сознание – неверен. Человек есть продукт обстоятельств и воспитания. Каких людей встретил, кто на него повлиял, какие книги читал, чему сочувствовал. А когда вы берёте всё население какой-то страны, то действует железный закон: общественное бытие определяет общественное сознание.

Большинство нашего населения подвергается воздействию буржуазного общественно-экономического строя, значит, сознание в массе – буржуазное. Поэтому можно гарантировать, что правящий буржуазный класс после этих или любых других выборов останется у власти. Всё, что буржуазия делала предыдущее время, – отбирала у людей свободное время, сокращала зарплату, не давала хорошего лечения, забивала голову всякой чепухой через СМИ – всё это даёт свои плоды.

Поэтому закрепим:

1. У нас буржуазная идеология господствует.

2. Люди пойдут голосовать с той идеологией, которая господствует.

3. Поскольку господствующая идеология у нас буржуазная, то победят буржуазные партии.

Я, как специалист, в том числе и в области философии, как доктор философских наук могу заранее предсказать будущую победу буржуазии на любых других выборах в буржуазный парламент.

Если вы думаете, что всё дело в плохой организации дела, то вот вам пример: Ленин хороший был организатор? Хороший. Ленин участвовал в организации выборов в Учредительное собрание в 1917 году. Тогда большевики были уже очень большой партией. В состав партии входили более 70 тысяч человек. Большевики имели мощную газету – газету «Правда». Но выиграли выборы в Учредительное собрание не они. А в чём дело?

Именно в том, что после февральской революции 1917 года общественное бытие в буржуазной России было буржуазным! Оно определило общественное сознание, и выборы выиграла буржуазия. Хотя таких организаторов, как Ленин, было поискать. Но даже его таланты не повлияли на результат выборов.

И как поступил Ленин? Он написал специальную статью «Выборы в учредительное собрание и диктатура пролетариата», в которой объяснил, что для того, чтобы победить на выборах, надо сначала взять власть. А какую? Не буржуазную же. К этому времени уже были созданы Советы. Большевики взяли власть, установили Власть Советов, после чего отняли все основные средства влияния на умы людей у буржуазии: печать, бумагу, типографии.

Большевики дали крестьянам землю, закрепили завоёванный рабочими при буржуазии 8-часовой рабочий день, лишили буржуазию богатства, то есть провели в 1918 году национализацию. Общественное бытие перестало быть буржуазным. Оно ещё не стало вполне социалистическим, но уже перестало в основном быть капиталистическим, начался переходный период к социализму. Вот в такой переходный период уже можно и выбирать и выигрывать, пока у самих бывших большевиков не закружилась голова, и сгнившая верхушка не отступила от марксизма-ленинизма. Сначала пошла против Сталина. А раз пошли против Сталина, значит, пошли против всех завоеваний социализма, которые были сделаны при Сталине.

Предали рабочий класс и порвали с марксизмом-ленинизмом.

И вот мы, без всяких выборов, оказались в буржуазном обществе. И можем себя успокаивать только тем, что нет другой страны в мире, которая имела бы такой грандиозный опыт борьбы за становление новой власти: и революцию, и контрреволюцию.

При этом подготовка революции сегодня неизбежна, поскольку, как показано в работах Ленина «Империализм как высшая стадия капитализма», «Государство и революция», «Военная программа социал-демократии» и «О лозунге Соединенных штатов Европы», мы живём в эпоху пролетарских революций и перехода от капитализма к социализму и полному коммунизму.

Материалы номера подготовлены заместителем главного редактора Михаилом Васильевичем Поповым, сотрудниками редакции Татьяной Валерьевной Водневой и Валерием Евгеньевичем Лещуком

Российская общественно-политическая газета «Народная правда» тематический выпуск «Наш выбор»

Главный редактор: А. В. Золотов
Телефоны: (812) 939-60-99, +7 (910) 384-14-00, +7 (952) 274-40-60
Факс (812) 550-14-76

E-mail: np@mail-rpw.ru, zrd@mail-rpw.ru
Страница Вконтакте: https://vk.com/fra_np https://vk.com/za_rabochee_delo

Учредитель: трудовой коллектив редакции
Адрес редакции: 191060, Санкт-Петербург, Смольный
Зарегистрирована Мининформпечати: рег. свид. № 1178 от 04.10.1991 г.

Издатель: Фонд Рабочей Академии (Фонд содействия обучению рабочих)
Адрес: 197701, Санкт-Петербург, Разлив, ул. Мосина, д.118, литера Б

Тираж 40000
Заказ № 32510
Номер подписан 09:02 13.10.2021 г.

Исполнитель ИП Сенюрина А.П. Отпечатанно на оборудовании типографский комплекс «Девиз», договор аренды оборудования №20-01-13, 195027, СанктПетербург, ул. Якорная, д. 10, корпус 2, литер А, помещение 44